

- od 1. 1. 2016 do 8. 1. 2016 a tím nepřetržitě pracoval 8 dnů po sobě jdoucích
- od 25. 1. 2016 do 12. 2. 2016 a tím nepřetržitě pracoval 19 dnů po sobě jdoucích
- od 15. 2. 2016 do 25. 2. 2016 a tím nepřetržitě pracoval 11 dnů po sobě jdoucích
- od 26. 3. 2016 do 1. 4. 2016 a tím nepřetržitě pracoval 7 dnů po sobě jdoucích
- od 4. 4. 2016 do 15. 4. 2016 a tím nepřetržitě pracoval 12 dnů po sobě jdoucích
- od 17. 4. 2016 do 29. 4. 2016 a tím nepřetržitě pracoval 13 dnů po sobě jdoucích
- od 2. 5. 2016 do 21. 5. 2016 a tím nepřetržitě pracoval 20 dnů po sobě jdoucích
- od 12. 6. 2016 do 30. 6. 2016 a tím nepřetržitě pracoval 19 dnů po sobě jdoucích
- od 1. 7. 2016 do 8. 7. 2016 a tím nepřetržitě pracoval 8 dnů po sobě jdoucích
- od 22. 8. 2016 do 2. 9. 2016 a tím nepřetržitě pracoval 12 dnů po sobě jdoucích
- od 19. 9. 2016 do 1. 10. 2016 a tím nepřetržitě pracoval 13 dnů po sobě jdoucích
- od 6. 11. 2016 do 18. 11. 2016 a tím nepřetržitě pracoval 13 dnů po sobě jdoucích
- od 28. 11. 2016 do 16. 12. 2016 a tím nepřetržitě pracoval 19 dnů po sobě jdoucích
- od 1. 1. 2017 do 13. 1. 2017 a tím nepřetržitě pracoval 13 dnů po sobě jdoucích,

- od 2. 1. 2016 do 8. 1. 2016 a tím nepřetržitě pracoval 7 dnů po sobě jdoucích
- od 4. 4. 2016 do 12. 4. 2016 a tím nepřetržitě pracoval 9 dnů po sobě jdoucích
- od 18. 7. 2016 do 25. 7. 2016 a tím nepřetržitě pracoval 8 dnů po sobě jdoucích
- od 15. 8. 2016 do 24. 8. 2016 a tím nepřetržitě pracoval 10 dnů po sobě jdoucích
- od 20. 9. 2016 do 27. 9. 2016 a tím nepřetržitě pracoval 8 dnů po sobě jdoucích,

- od 2. 3. 2016 do 11. 3. 2016 a tím nepřetržitě pracoval 10 dnů po sobě jdoucích
- od 4. 4. 2016 do 15. 4. 2016 a tím nepřetržitě pracoval 12 dnů po sobě jdoucích
- od 3. 10. 2016 do 10. 10. 2016 a tím nepřetržitě pracoval 8 dnů po sobě jdoucích
- od 12. 12. 2016 do 19. 12. 2016 a tím nepřetržitě pracoval 8 dnů po sobě jdoucích

- od 16. 5. 2016 do 24. 5. 2016 a tím nepřetržitě pracoval 9 dnů po sobě jdoucích
- od 1. 9. 2016 do 9. 9. 2016 a tím nepřetržitě pracoval 9 dnů po sobě jdoucích
- od 12. 9. 2016 do 18. 9. 2016 a tím nepřetržitě pracoval 7 dnů po sobě jdoucích.

Podle § 92 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin. Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než 48 hodin. Podle

odstavce 2 jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.

Podle § 92 odst. 3 zákoníku práce v případech uvedených v § 90 odst. 2 a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců starších 18 let pouze tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin. § 350a zákoníku práce uvádí: „Týdnem se pro účely tohoto zákona rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů.“

Vzhledem k tomu, že obviněný ve výše uvedených případech neposkytl nepřetržitý odpočinek v týdnu nejméně 24 hodin, porušil § 92 odst. 3 zákoníku práce.

II. spácháním správního deliktu na úseku pracovní doby podle § 28 odst. 1 písm. o) zákona o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů tím, že v průběhu roku 2016 nařídil svým zaměstnancům

nar. vykonávat práci přesčas ve vyšším rozsahu, než je její týdenní rámec vyplývající ze zákoníku práce. Práce přesčas činily v průměru více než 8 hodin týdně, když zaměstnanci pracovali takto:

pracoval přesčas takto:

v lednu 2016 odpracoval 140 hodin přesčas, • v únoru 2016 odpracoval 114 hodin přesčas, • v březnu 2016 odpracoval 91 hodin přesčas, • v dubnu 2016 odpracoval 130 hodin přesčas, • v květnu 2016 odpracoval 153 hodin přesčas, • v červnu 2016 odpracoval 130 hodin přesčas, • v červenci 2016 odpracoval 140 hodin přesčas, • v srpnu 2016 odpracoval 69 hodin přesčas, • v září 2016 odpracoval 108 hodin přesčas, • v říjnu 2016 odpracoval 120 hodin přesčas, • v listopadu 2016 odpracoval 125 hodin přesčas, • v prosinci 2016 odpracoval 111 hodin přesčas;

roce 2016, tedy za 52 odpracovaných týdnů celkem odpracoval 1 431 hodin práce přesčas, a to je průměrně 27,5 hodiny týdně přesčas.

pracoval přesčas takto:

• v lednu 2016 odpracoval 62 hodin přesčas, • v únoru 2016 odpracoval 59 hodin přesčas, • v březnu 2016 odpracoval 42 hodin přesčas, • v dubnu 2016 odpracoval 47 hodin přesčas, • v květnu 2016 odpracoval 6 hodin přesčas, • v červnu 2016 odpracoval 40 hodin přesčas, • v červenci 2016 odpracoval 62 hodin přesčas, • v srpnu 2016 odpracoval 43 hodin přesčas, • v září 2016 odpracoval 42 hodin přesčas, • v říjnu 2016 odpracoval 49 hodin přesčas, • v listopadu 2016 odpracoval 11 hodin přesčas;

roce 2016, tedy za 46 odpracovaných týdnů celkem odpracoval 520 hodin práce přesčas, a to je průměrně 11,3 hodiny týdně přesčas.

pracoval přesčas takto:

• v lednu 2016 odpracoval 44 hodin přesčas, • v únoru 2016 odpracoval 55 hodin přesčas, • v březnu 2016 odpracoval 71 hodin přesčas, • v dubnu 2016 odpracoval 44 hodin přesčas, • v květnu 2016 odpracoval 35 hodin přesčas, • v červnu 2016 odpracoval 60 hodin přesčas, • v červenci 2016 odpracoval 51 hodin přesčas, • v srpnu 2016 odpracoval 53 hodin přesčas,

• v září 2016 odpracoval 50 hodin přesčas, • v říjnu 2016 odpracoval 67 hodin přesčas, • v listopadu 2016 odpracoval 43 hodin přesčas, • v prosinci 2016 odpracoval 88 hodin přesčas;

██████████ v roce 2016, tedy za 52 odpracovaných týdnů celkem odpracoval 661 hodin práce přesčas, a to je průměrně 12,7 hodiny týdně přesčas.

██████████ na ██████████ pracoval přesčas takto:

• v lednu 2016 odpracoval 78 hodin přesčas, • v únoru 2016 odpracoval 56 hodin přesčas, • v březnu 2016 odpracoval 73 hodin přesčas, • v dubnu 2016 odpracoval 78 hodin přesčas, • v květnu 2016 odpracoval 56 hodin přesčas, • v červnu 2016 odpracoval 73 hodin přesčas, • v červenci 2016 odpracoval 86 hodin přesčas,

• v srpnu 2016 odpracoval 91 hodin přesčas, • v září 2016 odpracoval 68 hodin přesčas, • v říjnu 2016 odpracoval 121 hodin přesčas, • v listopadu 2016 odpracoval 97 hodin přesčas, • v prosinci 2016 odpracoval 60 hodin přesčas;

██████████ v roce 2016, tedy za 52 odpracovaných týdnů celkem odpracoval 937 hodin práce přesčas, a to je průměrně 18 hodin týdně přesčas.

██████████ pracoval přesčas takto:

• v lednu 2016 odpracoval 109 hodin přesčas, • v únoru 2016 odpracoval 71 hodin přesčas, • v březnu 2016 odpracoval 101 hodin přesčas, • v dubnu 2016 odpracoval 94 hodin přesčas, • v květnu 2016 odpracoval 100 hodin přesčas, • v červnu 2016 odpracoval 95 hodin přesčas, • v červenci 2016 odpracoval 110 hodin přesčas,

• v srpnu 2016 odpracoval 45 hodin přesčas, • v září 2016 odpracoval 110 hodin přesčas, • v říjnu 2016 odpracoval 70 hodin přesčas, • v listopadu 2016 odpracoval 40 hodin přesčas, • v prosinci 2016 odpracoval 74 hodin přesčas;

██████████ v roce 2016, tedy za 52 odpracovaných týdnů celkem odpracoval 1 019 hodin práce přesčas, a to je průměrně 19,6 hodin týdně přesčas.

Výše uvedených nejvýše 26 týdnů (případně nejvýše 52 týdnů) je tzv. „vyrovnávací období“. Vyrovnávací období pro zajištění maximálního rozsahu práce přesčas by mělo být vždy přesně určeno, a to například ve vnitřním předpisu, včetně začátku a konce vyrovnávacího období.

Právní úprava týdenní hranice práce přesčas vychází ze zásady obsažené v mezinárodních právních předpisech, kterými je Česká republika vázána, spočívajících v tom, že pracovní doba nesmí překročit hranici 48 hodin za týden, a to včetně práce přesčas, a při stanovení vyrovnávacího období, pracovní doba zaměstnanců nesmí v průměru překročit hranici 48 hodin za týden, včetně práce přesčas.

Obviněný tak porušil § 93 odst. 4 zákoníku práce. Podle § 93 odst. 4 celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

III. spácháním správního deliktu na úseku pracovní doby podle § 28 odst. 1 písm. I) zákona o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů tím, že u zaměstnanců ██████████

nar. [redacted]

[redacted] nevedl v období roku 2016 řádně evidenci pracovní doby, ačkoliv k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu, kterým je zákoník práce, když

z výkazů mzdových nároků a docházkových listů kontrolovaných zaměstnanců není zřejmé, od kdy a do kdy tito zaměstnanci pracovali přesčas, v jakém rozsahu měsíčně pracovali přesčas, v jakém rozsahu měsíčně drželi pracovní pohotovost a v jakém rozsahu se z pracovní pohotovosti stala odpracovaná pracovní doba.

Podle § 96 odst. 1 zákoníku práce „zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce 1. odpracované směny, 2. odpracované práce přesčas, 3. odpracované noční práce, 4. doby odpracované v době pracovní pohotovosti, a 5. doby pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel.“

Obviněný v evidencích odpracované doby (ve formulářích výkaz mzdových nároků a docházkové listy) zaměstnanců [redacted]

[redacted] neuváděl rozsahy prací odpracovaných přesčas, neuváděl rozsahy pracovních pohotovostí, které zaměstnanci drželi a neuváděl rozsahy dob odpracovaných v době pracovních pohotovostí a tím porušil § 96 odst. 1 zákoníku práce.

IV. spácháním správního deliktu na úseku odměňování zaměstnanců podle § 26 odst. 1 písm. j) zákona o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, neboť neposkytl zaměstnancům [redacted]

[redacted] a [redacted] odměnu za pracovní pohotovost v roce 2016, když tito zaměstnanci ji drželi takto:

[redacted] měl naplánovány noční pohotovosti na tyto noci:

17. 1. 2016, 28. 1. 2016, 9. 2. 2016, 26. 2. 2016, 3. 3. 2016, 1. 4. 2016, 19. 4. 2016, 24. 4. 2016,

30. 4. 2016, 28. 5. 2016, 16. 6. 2016, 25. 6. 2016, 5. 8. 2016, 5. 10. 2016, 8. 10. 2016, 23. 10. 2016 a 15. 11. 2016;

[redacted] měl naplánovány noční pohotovosti na tyto noci:

4. 1. 2016, 2. 2. 2016, 31. 3. 2016, 29. 4. 2016, 8. 5. 2016, 23. 5. 2016, 21. 7. 2016, 20. 8. 2016, 21. 9. 2016, 11. 10. 2016, 27. 11. 2016, 08. 12. 2016 a 9. 12. 2016;

[redacted] měl naplánovány noční pohotovosti na tyto noci:

25. 1. 2016, 5. 2. 2016, 12. 3. 2016, 21. 4. 2016, 13. 6. 2016, 9. 7. 2016, 6. 8. 2016, 8. 8. 2016,

10. 8. 2016, 19. 8. 2016, 12. 9. 2016, 30. 10. 2016, 9. 11. 2016, 22. 11. 2016, 28. 11. 2016, 29. 11. 2016, 22. 12. 2016 a 28. 12. 2016;

[redacted] měl naplánovány noční pohotovosti na tyto noci:

16. 1. 2016, 15. 2. 2016, 15. 3. 2016, 26. 3. 2016, 13. 4. 2016, 1. 5. 2016, 2. 5. 2016, 10. 6. 2016, 15. 6. 2016, 27. 8. 2016, 31. 8. 2016, 18. 9. 2016, 19. 9. 2016, 28. 10. 2016, 13. 11. 2016, 14. 11. 2016, 21. 11. 2016, 20. 12. 2016 a 31. 12. 2016;

Obviněný tak porušil ustanovení § 140 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení „za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.“

V. spácháním správního deliktu na úseku odměňování zaměstnanců podle § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, neboť svému zaměstnanci [redacted] nevyplatil mzdu za listopad 2016 ve výši 7 045 Kč a náhrady mzdy za listopad 2016 ve výši 2 507 Kč nejpozději ve sjednaném termínu splatnosti mzdy, t. j. 17. dne následujícího měsíce, ačkoliv k tomu má povinnost podle ustanovení § 109 odst. 1, § 141 odst. 1 a § 144 zákoníku práce, podle kterých za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem. Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku.

VI. spácháním správního deliktu na úseku odměňování zaměstnanců podle § 26 odst. 1 písm. i) zákona o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, když proti pohledávce zaměstnance [redacted] započítal svoji pohledávku ve větším rozsahu, než umožňuje občanský soudní řád, neboť proti pohledávce na mzdu za měsíc listopad 2016 ve výši 9 522 Kč započítal svoji pohledávku – zálohu na pohonné hmoty ve výši 12 190 Kč a zaměstnanci tak vyplatil mzdu za listopad 2016, spolu s náhradou mzdy za dočasnou pracovní neschopnost ve výši 5 362 Kč.

Tento postup je v rozporu s ustanovením § 144a odst. 4 zákoníku práce, kde je stanoveno, že „započtení proti pohledávce na mzdu smí být provedeno jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu.“

V § 4a odst. 4 zákoníku práce je uvedeno, že „vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.“

V ustanovení § 278 zákona 99/1963 Sb. Občanský soudní řád (dále „občanský soudní řád“) je uvedeno, že „povinnému nesmí být sražena z měsíční mzdy základní částka; způsoby jejího výpočtu stanoví nařízením vláda České republiky.“

Následující § 279 odst. 1 občanského soudního řádu uvádí, že „z čisté mzdy, která zbývá po odečtení nezabavitelné částky a která se zaokrouhlí směrem dolů na částku dělitelnou třemi a vyjádřenou v celých korunách, lze srazit k vydobytí pohledávky oprávněného jen jednu třetinu.“

Také § 281 občanského soudního řádu uvádí, že „provádět srážky ze mzdy ve větším rozsahu, než dovolují ustanovení občanského soudního řádu, je nepřipustné, a to i když s tím povinný souhlasí.“ - Tato pasáž občanského soudního řádu, v kontextu § 144a odst. 4 zákoníku práce, byla judikátem vztažena také na akty započtení.

Obviněný započítal proti pohledávce na mzdu za listopad 2016 zaměstnance [redacted] svoji pohledávku, a to ve vyšším rozsahu než umožňuje občanský soudní řád a tím porušil § 144a odst. 4 zákoníku práce.

Provedením srážek ze mzdy bez uzavření dohody o srážkách ze mzdy se obviněný dopustil jednání v rozporu s ustanovením § 144a odst. 4 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení

započtení proti pohledávce na mzdu smí být provedeno jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu.

VII. spácháním správního deliktu na úseku bezpečnosti práce podle § 30 odst. 1 písm. s) zákona o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů tím, že porušil povinnosti týkající se organizace práce a pracovních postupů stanovené v zákoně č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), (dále jen zákon č. 309/2006 Sb.) a v nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky, (dále jen nařízení vlády č. 168/2002 Sb.),

když nezajistil, aby řidiči sanitních vozidel o maximální přípustné hmotnosti do 3500 kg vedli denní evidenci o době řízení a o čerpání bezpečnostních přestávek podle požadavku odst. 3 písm. c) přílohy č. 1 k nařízení vlády č. 168/2002 Sb. Z poskytnutých měsíčních výkazů a denních záznamů vozidel nebylo zjištěno, kteří řidiči řídili sanitní vozidla:

- Opel Movano reg. zn. 7C6 1623, v měsíci lednu 2017,
- VW Transporter reg. zn. CBU 43-23, v měsíci červenci 2016,
- Ford Transit registrační značky 2C4 8424, v měsíci listopadu 2016.

Tímto postupem obviněný nedodržel povinnost stanovenou v § 3 nařízení vlády č. 168/2002 Sb., a v odst. 3 písm. c) přílohy č. 1 k nařízení vlády č. 168/2002 Sb. Podle tohoto ustanovení je zaměstnavatel povinen u zaměstnance, který řídí dopravní prostředky zajistit, aby vedl v listinné formě nebo technickým zařízením denní evidenci o době řízení dopravního prostředku a o čerpání bezpečnostních přestávek.

VIII. za tyto správní delikty, uvedené v části I., II., III., IV., V., VI. a VII. výroku tohoto příkazu se obviněnému:

Okresní dopravní zdravotnická služba, spol. s r. o., Na Sadech 1864/23, České Budějovice 3, 370 01 České Budějovice, IČ: 638 86 421

ukládá podle § 90 odst. 1, § 35 písm. b), § 46 zákona o odpovědnosti za přestupky a podle § 26 odst. 2 písm. c) zákona o inspekci práce **správní trest pokuty ve výši**



Takto uloženou pokutu je obviněný povinen uhradit ve lhůtě do 30 dnů od nabytí právní moci tohoto příkazu na účet Celního úřadu pro Jihočeský kraj u ČNB, číslo účtu: 3754-17720231/0710, KS: 1148, VS: 63886421.

O d ů v o d n ě n í :

Podle aktuálního výpisu z veřejné části obchodního rejstříku vedeného Krajským soudem v Českých Budějovicích, oddíl C, vložka 5611, je obviněný právnickou osobou podnikající v právní formě společnosti s ručením omezeným, s předmětem podnikání silniční motorová doprava-nákladní vnitrostátní, osobní příležitostná vnitrostátní, s datem zápisu 10. 11. 1995.

Ve dnech 1. 2. 2017, 6. 2. 2017, 2. 3. 2017, 5. 4. 2017 a 7. 6. 2017 byla na pracovišti obviněného na adrese Matice školské 1945 v Českých Budějovicích vykonána inspektory Oblastního inspektorátu práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu kontrola, zaměřená na dodržování povinností podle § 3 zákona o inspekci práce se zaměřením na dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce, povinností na úseku náhrad, povinností na úseku odměňování zaměstnanců, povinností na úseku pracovní doby a povinností na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Kontrolováno bylo období od 1. 1. 2016 do 31. 1. 2017. Za obviněného se kontroly zúčastnili členové statutárního orgánu Pavel Mahr a Ing. Bc. Pavla Mahrová.

Z této kontroly byl 3. 8. 2017 pořízen protokol č.j. 1830/5.50/17-30, (dále jen protokol o kontrole), ve kterém byl obviněný poučen podle § 13 odst. 1 zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), že může proti kontrolnímu zjištění uvedenému v protokolu podat písemné námitky ve lhůtě 15 dnů ode dne doručení protokolu. Námitky obviněný nepodal. Tím byl protokol o kontrole vypořádán a kontrola podle § 18 písm. a) kontrolního řádu ukončena. Současně 28. 8. 2017 oblastní inspektorát práce přípisem č.j. 1830/5.50/17-31 vydal podle § 7 odst. 1 písm. g) zákona o inspekci práce opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole (nedostatky č. 1 až č. 14) s požadavkem na zaslání písemné zprávy o odstranění nedostatku č. 6 do 22. 9. 2017 na oblastní inspektorát práce (doručena 14. 9. 2017).

Z evidencí odpracované doby zaměstnanců obviněného (výkazů mzdových nároků a docházkových listů, předložených v průběhu kontroly) bylo zjištěno a v protokolu o kontrole zaznamenáno v části kontrolní zjištění pod bodem č. 2, že zaměstnanec

pracovali v průběhu roku 2016 bez umožnění nepřetržitého odpočinku v týdnu.

Zaměstnavatel však je podle § 92 odst. 1 zákoníku práce povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin. Tento odpočinek nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než 48 hodin. Podle § 92 odstavce 2 jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle. Podle § 92 odst. 3 zákoníku práce v případech uvedených v § 90 odst. 2 a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců starších 18 let pouze tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin. Ustanovení § 350a zákoníku práce uvádí, že *týdnem se pro účely tohoto zákona rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů.*

Vzhledem k tomu, že obviněný ve výše uvedených případech neposkytl nepřetržitý odpočinek v týdnu nejméně 24 hodin, porušil § 92 odst. 3 zákoníku práce a dopustil se tak správního deliktu na úseku pracovní doby podle § 28 odst. 1 písm. k) zákona o inspekci práce. Za spáchání tohoto správního deliktu lze uložit podle § 28 odst. 2 písm. c) zákona o inspekci práce pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

Při kontrole bylo z tabulek „proplacení přesčasových hodin v roce 2016“ zjištěno a v protokolu o kontrole zaznamenáno v části kontrolní zjištění pod bodem č. 3, že v roce 2016 obviněný nařídil svým zaměstnancům nar.

nar. [redacted] a [redacted] vykonávat práci přesčas ve vyšším rozsahu, než je její týdenní rámec vyplývající z příslušných ustanovení zákoníku práce. Práce přesčas činily v průměru více než 8 hodin týdně a obviněný tak porušil ustanovení § 93 odst. 4 zákoníku práce.

Podle § 93 odst. 4 celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Obviněný se tak dopustil správního deliktu na úseku pracovní doby podle § 28 odst. 1 písm. o) zákona o inspekci práce. Za spáchání tohoto správního deliktu lze uložit podle § 28 odst. 2 písm. d) zákona o inspekci práce pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

Při kontrole bylo z výkazů mzdových nároků a docházkových listů za rok 2016 kontrolního vzorku zaměstnanců zjištěno a v protokolu o kontrole zaznamenáno v části kontrolní zjištění pod bodem č. 4, že obviněný u zaměstnanců [redacted]

[redacted] nevedl v období roku 2016 řádně evidenci pracovní doby, ačkoliv k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu, kterým je zákoník práce.

Z výkazů mzdových nároků a docházkových listů za rok 2016 kontrolního vzorku zaměstnanců není zřejmé, od kdy a do kdy tiito zaměstnanci pracovali přesčas, v jakém rozsahu měsíčně pracovali přesčas, v jakém rozsahu měsíčně měli pracovní pohotovost a v jakém rozsahu se z pracovní pohotovosti stala odpracovaná pracovní doba.

Podle § 96 odst. 1 zákoníku práce „zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce 1. odpracované směny, 2. odpracované práce přesčas, 3. odpracované noční práce, 4. doby odpracované v době pracovní pohotovosti, a 5. doby pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel.“

Obviněný v předložených evidencích odpracované doby (ve formulářích výkaz mzdových nároků a docházkové listy za rok 2016) zaměstnanců [redacted]

[redacted] a [redacted] neuváděl rozsahy prací odpracovaných přesčas, neuváděl rozsahy pracovních pohotovostí, které zaměstnanci drželi, a neuváděl rozsahy dob odpracovaných v době pracovních pohotovostí jmenovaných zaměstnanců a tím porušil § 96 odst. 1 zákoníku práce.

Z vedené evidence pracovní doby by mělo být patrné, kolik hodin zaměstnanec odpracoval za den, za týden a za měsíc, kolik z toho připadlo na práci přesčas, kolik na noční práci a kolik na práci o sobotách a nedělích. Základním požadavkem na vedení evidence pracovní doby je její průkaznost a přehlednost. Obviněný také nepředložil jediný důkaz o vedení evidence pracovní doby ve smyslu zákonného požadavku.

Zákoník práce neupravuje způsob ani formu evidence pracovní doby. Záleží zcela na zaměstnavateli, jakou formu evidence zvolí, neboť jemu je povinnost vést evidenci uložena. Musí proto zvolit způsob evidence takový, aby byl průkazný a vypovídal o tom, zda zaměstnanec odpracoval či neodpracoval stanovenou pracovní dobu, kdy ji odpracoval, v jakém rozsahu, případně o dalších skutečnostech, které jsou významné pro posouzení nároků souvisejících s odpracováním pracovní doby. Je proto nerozhodné, zda evidence bude vedena jednoduchou písemnou formou nebo se bude opírat o elektronické metody. Základ spočívá v tom, že musí být přehledná jak pro zaměstnavatele, tak pro kontrolní orgány, ale především pro zaměstnance, který má právo do této evidence nahlížet a pořizovat si z ní výpisy na náklad zaměstnavatele. Z evidence musí být patrný jak skutečný počet odpracovaných hodin, tak práce přesčas, noční práce nebo pracovní pohotovosti a to v souladu s citovaným § 96 odst. 1 zákoníku práce. Pouhá evidence přítomnosti v práci

pouze dokládá, kdy byl zaměstnanec na pracovišti. Nedává přehled o konkrétním výkonu práce. S ohledem na odpovědnost obviněného – zaměstnavatele za evidenci pracovní doby ve smyslu § 96 odst. 1 zákoníku práce je nutné, aby byla průběžně potvrzována zaměstnavatelem její správnost v souvislosti s konkrétní činností zaměstnance (práce přesčas, práce v noci, práce v sobotu a v neděli.) Teprve takto vedená evidence pracovní doby je seriózním podkladem pro výpočet mzdy, dovolenou, sledování rozsahu práce přesčas, noční práce atd. To byl zjevně záměr zákonodárce. Je proto na obviněném, aby našel způsob evidence pracovní doby všem těmto požadavkům vyhovující. Dosavadní způsob takový nebyl.

Správní orgán má za prokázané, že se obviněný porušením § 96 odst. 1 písm. a) zákoníku práce dopustil správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. l) zákona o inspekci práce. Se spácháním tohoto správního deliktu zákon o inspekci práce spojuje možnost uložení pokuty do výše 400 000 Kč.

Při kontrole bylo ze mzdových listů zaměstnanců za rok 2016 zjištěno a v protokolu o kontrole zaznamenáno v části kontrolní zjištění pod bodem č. 6, že obviněný neposkytl zaměstnancům

odměnu za pracovní pohotovost v roce 2016, když zaměstnanci tuto pracovní pohotovost drželi tak, že

měl naplánovány noční pohotovosti na noci 17. 1. 2016, 28. 1. 2016, 9. 2. 2016, 26. 2. 2016, 3. 3. 2016, 1. 4. 2016, 19. 4. 2016, 24. 4. 2016, 30. 4. 2016, 28. 5. 2016, 16. 6. 2016, 25. 6. 2016, 5. 8. 2016, 5. 10. 2016, 8. 10. 2016, 23. 10. 2016 a 15. 11. 2016;

měl naplánovány noční pohotovosti na noci 4. 1. 2016, 2. 2. 2016, 31. 3. 2016, 29. 4. 2016, 8. 5. 2016, 23. 5. 2016, 21. 7. 2016, 20. 8. 2016, 21. 9. 2016, 11. 10. 2016, 27. 11. 2016, 08. 12. 2016 a 9. 12. 2016;

měl naplánovány noční pohotovosti na noci 25. 1. 2016, 5. 2. 2016, 12. 3. 2016, 21. 4. 2016, 13. 6. 2016, 9. 7. 2016, 6. 8. 2016, 8. 8. 2016, 10. 8. 2016, 19. 8. 2016, 12. 9. 2016, 30. 10. 2016, 9. 11. 2016, 22. 11. 2016, 28. 11. 2016, 29. 11. 2016, 22. 12. 2016 a 28. 12. 2016;

měl naplánovány noční pohotovosti na noci 16. 1. 2016, 15. 2. 2016, 15. 3. 2016, 26. 3. 2016, 13. 4. 2016, 1. 5. 2016, 2. 5. 2016, 10. 6. 2016, 15. 6. 2016, 27. 8. 2016, 31. 8. 2016, 18. 9. 2016, 19. 9. 2016, 28. 10. 2016, 13. 11. 2016, 14. 11. 2016, 21. 11. 2016, 20. 12. 2016 a 31. 12. 2016.

Obviněný tak porušil ustanovení § 140 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení „za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.“

Porušením ustanovení § 140 zákoníku práce se obviněný dopustil správního deliktu na úseku odměňování zaměstnanců podle § 26 odst. 1 písm. j) zákona o inspekci práce. Z předložených dokladů je prokázano, že se obviněný tohoto správního deliktu dopustil. Se spácháním tohoto správního deliktu zákon o inspekci práce v § 26 odst. 2 písm. a) spojuje možnost uložení pokuty do výše 500 000 Kč.

Při kontrole bylo z V. části pracovní smlouvy z 31. 10. 2014 zaměstnanec zjištěno a v protokolu o kontrole zaznamenáno v části kontrolní zjištění pod bodem č. 7, že je sjednána splatnost mzdy ve výplatním termínu 17. dne následujícího měsíce.

Ze mzdového listu tohoto zaměstnance z roku 2016 bylo zjištěno, že za listopad 2016 byla [redacted] zúčtována mzda v čistém vyjádření ve výši 7 045 Kč a k této mzdě byly zúčtovány náhrady mzdy za dočasnou pracovní neschopnost ve výši 2 507 Kč. Z této skutečnosti vyplývá, že zaměstnanci [redacted] mělo být za listopad 2016 zasláno na účet 9 552 Kč.

Kontrolou výpisu z účtu obviněného bylo zjištěno, že „mzda v čistém vyjádření,“ ve výši 7 045 Kč nebyla zaslána na účet uvedeného zaměstnance do sjednaného termínu její splatnosti, tj. do 17. dne následujícího měsíce.

Z výpisu z účtu obviněného bylo zjištěno, že ani náhrady mzdy za dočasnou pracovní neschopnost ve výši 2 507 Kč ani souhrnná částka 9 552 Kč nebyly zaslány na účet tohoto zaměstnance do sjednaného termínu splatnosti mzdy tj. do 17. dne následujícího měsíce.

Ke kontrole byly doloženy příjmové pokladní doklady na částky 7 362 Kč a 2 190 Kč z 16. 12. 2016 (celkem na částku 9 552 Kč), ale tyto příjmové pokladní doklady neprokazují, že mzda za listopad 2016 a náhrady mzdy za dočasnou pracovní neschopnost za listopad 2016 byly zaměstnanci [redacted] vyplaceny. Příjmové pokladní doklady zaměstnavatele nelze pokládat za doklady o vyplacení mzdy zaměstnanci.

Veškeré mzdy a náhrady mezd byly zaměstnanci [redacted] v průběhu pracovního poměru vypláceny na jím určený účet, a proto měly být mzda a náhrady mzdy za listopad 2016 také vyplaceny na zaměstnancem určený účet.

Z uvedených skutečností je jednoznačně prokázáno, že obviněný zaměstnanci [redacted] nevyplatil mzdu za listopad 2016 ve výši 7 045 Kč a náhrady mzdy za listopad 2016 ve výši 2 507 Kč nejpozději ve sjednaném termínu splatnosti mezd. Tímto postupem obviněný porušil § 141 odst. 1 zákoníku práce a § 144 zákoníku práce.

Dopustil se tak správního deliktu podle § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce. Se spácháním tohoto správního deliktu zákon o inspekci práce v § 26 odst. 2 písm. c) spojuje možnost uložení pokuty do výše 2 000 000 Kč.

Při provádění uvedené kontroly bylo dále zjištěno a v protokolu o kontrole zaznamenáno v části kontrolní zjištění pod bodem č. 8, že podle dohody o započtení dluhu sepsané 22. 12. 2016 mezi obviněným a zaměstnancem [redacted] dlužil [redacted] k 22. 12. 2016 obviněnému vyplacenou zálohu na pohonné hmoty ve výši 12 190 Kč.

Mzda, spolu s náhradami mzdy za dočasnou pracovní neschopnost [redacted] za listopad 2016, splatné 17. 12. 2016 činily 9 552 Kč.

V dohodě o započtení dluhu bylo sjednáno, že z částky 9 552 Kč bude [redacted] vyplaceno pouze 5 362 Kč, a že částka 4 190 Kč bude započtena proti dlužné částce 12 190 Kč. Kopie výdajového pokladního dokladu z 22. 12. 2016 vystaveného na jméno [redacted] a na částku 5 362 Kč byla ke kontrole doložena a jako „účel výplaty“ je na doloženém dokladu uvedeno „mzda 11/2016“.

Podle § 144a odst. 4 zákoníku práce *započtení proti pohledávce na mzdu smí být provedeno jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu.*

Podle § 4a odst. 4 zákoníku práce *vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.*

Podle § 278 zákona 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále „jen občanský soudní řád“) nesmí být povinnému sražena z měsíční mzdy základní částka; způsoby jejího výpočtu stanoví nařízením vláda České republiky.

Dále je v § 279 odst. 1 občanského soudního řádu uvedeno, že z čisté mzdy, která zbývá po odečtení nezabavitelné částky a která se zaokrouhlí směrem dolů na částku dělitelnou třemi a vyjádřenou v celých korunách, lze srazit k vydobytí pohledávky oprávněného jen jednu třetinu.

V § 281 občanského soudního řádu je uvedeno, že provádět srážky ze mzdy ve větším rozsahu, než dovolují ustanovení občanského soudního řádu, je nepřijatelné, a to i když s tím povinný souhlasí.“ Toto ustanovení občanského soudního řádu, v kontextu § 144a odst. 4 zákoníku práce, bylo judikátem vztaženo také na akty započtení.

Obviněný započel proti pohledávce na mzdu za listopad 2016 zaměstnance [redacted] svoji pohledávku, a to ve vyšším rozsahu než umožňuje občanský soudní řád a tím porušil § 144a odst. 4 zákoníku práce.

Dopustil se tak správního deliktu na úseku odměňování podle § 26 odst. 1 písm. i) zákona o inspekci práce. Se spácháním tohoto správního deliktu zákon o inspekci práce spojuje v § 26 odst. 2 písm. c) možnost uložení pokuty do výše 2 000 000 Kč.

Dále bylo při kontrole zjištěno a v protokolu o kontrole zaznamenáno v části kontrolní zjištění pod bodem č. 12, že obviněný nezajistil, aby řidiči sanitních vozidel o max. přípustné hmotnosti do 3500 kg vedli denní evidenci o době řízení vozidla a o čerpání bezpečnostních přestávek podle požadavku odst. 3 písm. c) přílohy č. 1 k nařízení vlády č. 168/2002 Sb. Z poskytnutých výkazů nebylo zjištěno, který řidič vozidlo řídil. Jedná se o sanitní vozidla Opel Movano, reg. zn. 7C6 1623, měsíční výkaz a denní záznamy vozidla za měsíc leden 2017 poskytnuty při kontrole 1. 2. 2017, VW Transporter, reg. zn. CBU 43 - 23, měsíční výkaz a denní záznamy vozidla za měsíc červenec 2016 poskytnuty e-mailem 2. 2. 2017 a Ford Transit, registrační značky 2C4 8424, měsíční výkaz a denní záznamy vozidla za měsíc listopad 2016 byly poskytnuty e-mailem 2. 2. 2017.

Tím obviněný nedodržel povinnost stanovenou § 3 nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky, ve znění pozdějších předpisů.

Podle tohoto ustanovení je zaměstnavatel povinen u zaměstnance, který řídí dopravní prostředky zajistit, aby vedl v listinné formě nebo technickým zařízením denní evidenci o době řízení dopravního prostředku a o čerpání bezpečnostních přestávek.

Obviněný se tak dopustil správního deliktu na úseku bezpečnosti práce podle § 30 odst. 1 písm. s) zákona o inspekci práce. Se spácháním tohoto správního deliktu zákon o inspekci práce spojuje v § 30 odst. 2 písm. c) možnost uložení pokuty do výše 1 000 000 Kč.

Na základě uvedených a prokázaných pochybení vyměřil správní orgán obviněnému pokutu podle zákona.

Podle § 112 odst. 1 zákona o přestupcích platí, že na přestupky a dosavadní jiné správní delikty, s výjimkou disciplinárních deliktů, se ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona (1. 7. 2017) hledí jako na přestupky podle zákona o přestupcích. Odpovědnost za přestupky a dosavadní jiné správní delikty, s výjimkou disciplinárních deliktů, se posoudí podle dosavadních zákonů, pokud k jednání zakládajícímu odpovědnost došlo přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona; podle tohoto zákona se posoudí jen tehdy, jestliže to je pro

pachatele příznivější. Správní delikty byly spáchány před 1. 7. 2017 tzn., že se na ně vztáhne hmotněprávní úprava správních deliktů podle zákona o inspekci práce, neboť pozdější úprava není příznivější. Na správní delikt dle zákona o inspekci práce se však hledí jako na přešupek dle zákona o přestupcích.

Při rozhodování o výši pokuty správní orgán respektoval ustanovení § 2 odst. 4 správního řádu, podle kterého má správní orgán dbát na to, aby při rozhodování o skutkově stejných nebo podobných případech nevznikly nedůvodné rozdíly. Správní orgán při stanovení výše pokuty dále vycházel ze zákonných podmínek pro ukládání pokut, jak stanoví § 36 odst. 1 zákona o inspekci práce. Přihlédl k poměrům účastníka řízení, k závažnosti správního deliktu, zejména ke způsobu jeho spáchání a k jeho následkům a okolnostem, za nichž byl spáchán. Podle § 112 odst. 3 přestupkového zákona platí, že na určení druhu a výměry sankce za dosavadní přestupky a jiné správní delikty se ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona použijí ustanovení o určení druhu a výměry správního trestu, je-li to pro pachatele výhodnější. Správní orgán stojí na stanovisku, že pro pachatele příznivější je úprava zákona o přestupcích, kdy správní orgán nezohledňuje pouze výši pokuty, která je stejná, ale podle přestupkového zákona lze uložit jiné druhy trestu, je zde zohledněna úprava polehčujících okolností.

Pokuta je uložena podle zásady absorpce, kdy se pokuta ukládá dle deliktu nejzávažnějšího a přísněji postižitelného, což je v tomto případě správní delikt dle výroku V. daného příkazu na úseku odměňování podle § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce, neboť individuální povaha tohoto protiprávního jednání nejvíce ohrožuje sociální stabilitu jmenovaných zaměstnanců.

Obviněný nevyplatil zaměstnanci [redacted] mzdu za listopad 2016 ve výši 7 045 Kč a náhrady mzdy za listopad 2016 ve výši 2 507 Kč nejpozději ve sjednaném termínu splatnosti mzdy, t. j. 17. dne následujícího měsíce. Tato skutečnost vede k ohrožení uspokojování základních životních potřeb zaměstnance, jeho alimentálních nároků a finančních povinností, plánování výdajů a celkové životní úrovně. Je způsobila zatlačit zaměstnance na samé sociální dno. To v konečném důsledku může vést i k poškození jeho zdravotního stavu, popř. také ovlivnit existenci osob na něm závislých. K tomuto hledisku správní orgán při stanovení sankce přihlížel nejvíce.

Onroti tomu započtení proti pohledávce na mzdu za listopad 2016 zaměstnance [redacted] pohledávky obviněným, a to ve vyšším rozsahu než umožňuje občanský soudní řád (správní delikt na úseku odměňování podle § 26 odst. 1 písm. i) zákona o inspekci práce) a správní delikty na úseku pracovní doby a na úseku bezpečnosti práce hodnotí správní orgán jako správní delikty obtěžující zaměstnance v poněkud menší intenzitě, a proto je pokládá za méně závažné než správní delikt na úseku odměňování dle § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce.

Závažnost správního deliktu podle § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce je rovněž vyjádřena výši pokuty, kterou lze v tomto případě uložit až do výše 2 000 000 Kč, přičemž u správních deliktů na úseku pracovní doby (vyjma správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. o) a na úseku bezpečnosti práce je maximální výše pokuty 1 000 000 Kč.

Poměry obviněného jsou mimo jiné dány jeho velikostí. Obviněný je podle výpisu z Registru ekonomických subjektů ČSÚ v ARES veden v kategorii 50 - 99 zaměstnanců. Tato skutečnost je ukazatelem objemu finančních toků ve firmě a je chápána také jako jedno z měřítek schopnosti obviněného uhradit uloženou sankci. Obviněný není veden v insolvenčním rejstříku, není

v úpadku ani nebyl soudem na jeho majetek prohlášen konkurs. Je rovněž řádným plátcem DPH. Podle názoru správního orgánu pokuta uložena [redacted] ení pro obviněného likvidační.

Obviněný začal podnikat již koncem roku 1995 a za tuto dobu by měl mít problematiku odměňování zaměstnanců a pracovní doby zažitou.

Způsob spáchání správních deliktů je podrobně uveden shora.

Pokud se jedná o okolnosti vzal správní orgán v úvahu, že porušení právních předpisů obviněným bylo zjištěno u více zaměstnanců a jednalo se o delší časové období v průběhu roku. To obviněnému přitěžuje. Jako polehčující okolnost lze považovat to, že obviněný zjištěná pochybení napravil a v uložném termínu podal zprávu o odstranění závad.

Nárok na mzdu a její složku je považován za jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů. Společenská škodlivost je spatřována v tom, že mzda či její složka má alimentární povahu, která představuje zdroj obživy pro zaměstnance či rodinu. Nevyplácení mzdy (složky) je proto považováno za závažné porušení povinností zaměstnavatelů.

S přihlédnutím ke všem těmto skutečnostem pokládá správní orgán uloženu pokutu [redacted] j. stále blízko dolní hranice zákonného rozpětí, za přiměřenou a je přesvědčen, že uložena pokuta splní vedle sankční funkce i výchovný a preventivní účinek tím, že obviněný bude dodržovat právní předpisy na úseku odměňování zaměstnanců a na úseku pracovní doby.

Pokuta je uložena formou příkazu podle § 150 odst. 1 – 4 správního řádu, protože správní orgán dospěl k závěru, že kontrolou byl stav věcí zjištěn tak, že nejsou pochybnosti o tom, že se obviněný dopustil správních deliktů uvedených ve výroku tohoto příkazu.

Odpovědnost za správní delikt na úseku odměňování zaměstnanců je konstruována jako odpovědnost objektivní a správní orgán nezkoumá, zda k porušení došlo úmyslně nebo z nedbalosti.

K výši uložené pokuty pak správní orgán ještě uvádí citaci z rozhodnutí Městského soudu v Praze č. j. 10 Ca 250/2003-48 ze dne 16. 11. 2004, kde je uvedeno: „Jde-li o finanční postih, musí být znatelný v majetkové sféře delikventa, tedy být nikoli pro něho zanedbatelný, a nutně tak v sobě musí obsahovat i represivní složku. V opačném případě by totiž postih delikventa postrádal smysl. Preventivní prvek postihu chování kontra legem pak spočívá nejen v tom, že samotného delikventa odradí od opakování nezákonného jednání, ale i ostatní subjekty vázané týmiž povinnostmi vede k jejich řádnému plnění. Výše postihu proto obecně nemůže být tak nízká, že by tohoto preventivního účinku vůči všem ostatním naprosto pozbyla“.

Uloženou pokutu je obviněný povinen uhradit do 30 dnů od právní moci tohoto příkazu na účet Celního úřadu Jihočeského kraje, který pokuty podle zákona vybírá a vymáhá.

Pokud by uložení pokuty v současné době mělo nepříznivý dopad do hospodaření obviněného, odkazuje správní orgán na možnost požádat příslušný Celní úřad Jihočeského kraje, Vrbenská 8, 370 21 České Budějovice o povolení placení ve splátkách nebo o posečkání s platbou.

Poučení:

Proti tomuto příkazu může podle § 150 odst. 3 správního řádu obviněný do 8 dnů ode dne jeho doručení podat odpor k Oblastnímu inspektorátu práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích, Vodní 21, 370 06 České Budějovice.

Včasným podáním odporu se příkaz ruší a řízení pokračuje.

Lhůta pro podání odvolání se počítá podle § 40 odst. 1 správního řádu ode dne následujícího po doručení písemného vyhotovení rozhodnutí, nebo uplynutím desátého dne, kdy bylo nedoručené a uložené rozhodnutí připraveno k vyzvednutí, nebo dnem následujícím po dni, kdy adresát i po poučení o právních důsledcích plynoucích z toho, že písemnost odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k řádnému doručení, písemnost nepřevzme, nebo dnem následujícím po dni, kdy znemožní předání uvedeného poučení.

Pokud po provedeném dokazování bude v následném řízení vydáno rozhodnutí, kterým bude obviněný z přestupku uznán vinným, bude mu kromě správního trestu v souladu s § 95 odst. 1 zákona o přestupcích uložena též povinnost uhradit náklady řízení ve výši dle vyhlášky 520/2005 Sb., o rozsahu hotových výdajů a ušlého výdělku, které správní orgán hradí jiným osobám a o paušální částce nákladů řízení, v platném znění.

V Českých Budějovicích dne 5.4.2018

Mgr. Dagmar Pločeková Mahrová
vedoucí oddělení právního



Za správnost vyhotovení: JUDr. Oldřich Kofroň

Rozdělovník:

- 1 x Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu
- 1 x Okresní dopravní zdravotnická služba, spol. s r.o., Na Sadech 1864/23, 370 01 České Budějovice